

Sygn. VPa 138/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) z siedzibą w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda J. M. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 18 lipca 2014r. sygn. IV P 204/13

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Bełchatowie na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. P. L. w B. kwotę 1.180,80 (jeden tysiąc sto osiemdziesiąt złotych 80/100) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.*

Sygn. akt V Pa 138/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 26 sierpnia 2013 powód J. M. wniósł o przywrócenie go do pracy. W uzasadnieniu podniósł, że w dniu 7 sierpnia 2013 roku pracował na 1-ej zmianie. W trakcie jej wykonywania został poproszony o to, aby zgłosił się do majstra, gdzie zastał ochraniarzy, którzy w jego obecności zbadali alkomatem jego trzeźwość. Badanie to wskazało zawartość 0,96 ‰ alkoholu w wydychanym powietrzu, bowiem dzień wcześniej układał płytki na balkonie swojego mieszkania a po skończonej pracy wypił kilka piw. Nie przypuszczał, że po przespaniu całej nocy w organizmie będzie jeszcze alkohol. Po zdarzeniu zgłosił się na terapię w zamkniętym ośrodku w B.. Po zdarzeniu kilkakrotnie próbował rozmawiać z dyrektorem. Niestety dyrektor nie znalazł czasu pracy na rozmowę z nim.

W odpowiedzi na pozew 17 stycznia 2013 roku pozwany nie uznał żądania pozwu wnosząc o jego oddalenie. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany nie kwestionował tego, że w dniu 7 sierpnia 2013 roku stwierdzono, że powód znajduje się w stanie po użyciu alkoholu. Przeprowadzone badanie wykazało, że u powoda stwierdzono obecność alkoholu w wydychanym powietrzu 0,96‰. Po stwierdzeniu, że powód znajduje się pod wpływem alkoholu odsunięto go od pracy i wezwano do opuszczenia miejsca pracy.

W związku z tym, że powód podjął pracę pod wpływem alkoholu został skierowany wniosek o jego ukaranie na podstawie art. 70 § 2 kodeksu wykroczeń a pracodawca w piśmie z dnia 13 sierpnia 2013 roku rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W dniu 13 sierpnia 2013 roku powód złożył pismo kierowane do Dyrektora Oddziału z prośbą o nierozwiązywanie z nim umowy o pracę lecz pracodawca jej nie uwzględnił. Natomiast w dniu 26 sierpnia 2013 roku powód wystąpił o zmianę trybu ustania zatrudnienia. Pracodawca uwzględnił prośbę pracownika wyrażającą się w piśmie z dnia 2 września 2013 roku o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron dniem 4 września 2013 roku. W piśmie z dnia 19 września 2013 roku powód wystąpił z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy twierdząc, iż w podaniu o porozumieniu stron z dnia 26 sierpnia 2013 roku nie określił terminu rozwiązania stosunku pracy a zatem pracodawca ustalił ją jednostronnie, ponadto wskazał, iż z powodu choroby alkoholowej był pozbawiony świadomości i swobody w podejmowania decyzji, w wyniku, czego jego oświadczenie dotknięte jest nieważnością. Pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, bowiem w piśmie wskazany był termin 4 września 2013 roku. Powód składając tego dnia oświadczenie o zmianę trybu ustania stosunku pracy był trzeźwy, zachowywał się świadomie, działał racjonalnie i logicznie w celu polepszenia swojej sytuacji. W dniach 22,26, sierpnia jak i w dniach następnym tj. 27,28,29 i 30 sierpnia powód przez całe dniówki robocze był w pracy i nie było żadnych podstaw do podejrzeń, iż znajduje się w stanie wyłączającym świadome podjęcie decyzji.

Wyrokiem z dnia 18 lipca 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 204/13 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Belchatowie Wydział IV Pracy oddalił powództwo J. M., zasądził od Skarbu Państwa na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. P. L. w B. kwotę 2.287,80 zł tyłem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego sprawowanego z urzędu i nie obciążył powoda J. M. na rzecz pozwanego (...) S.A. w R. obowiązkiem zwrotom kosztów zastępstwa procesowego oraz przejął na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczony przez powoda wpis sądowy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód J. M. był zatrudniony u pozwanego (...) S.A. w R. poczynając od dnia 1 września 1983 roku. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

U pozwanego obowiązuje regulamin pracy obowiązujący od 18 lutego 2013 roku. Przedmiotowy regulamin nakłada na każdego pracownika obowiązek zachowania trzeźwości w pracy i przestrzegania zakazu wnoszenia, sprzedaży, podawania i spożywania alkoholu, środków odurzających, lub substancji psychotropowych. Pracownicy w stanie po użyciu alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych mają zakaz wstępu do zakładu pracy, oraz przebywania na terenie zakładu. Na przelożonych jest nałożony obowiązek niedopuszczania do pracy pracownika, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy po użyciu albo spożyciu alkoholu. Spożywanie alkoholu lub używanie innych środków odurzających w miejscu stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub innych środków odurzających i substancji psychotropowych stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika w rozumieniu art. 52 kp.

W dniu 7 sierpnia 2013 roku dowódca zamiany otrzymał telefoniczne zgłoszenie o podejrzeniu spożycia alkoholu przez pracownika. Osobą podejrzaną o spożycie alkoholu był pracownik J. M.. O godzinie 8.11 w obecności W. M. przeprowadzono badanie alkomatem A. Sensor IV gdzie uzyskano wynik 0,48 mg/l, co daje wynik około 0,96 ‰. Wówczas zażądano opuszczenia terenu zakładu. Po stanowczej odmowie opuszczenia zakładu pracy przez J. M. do zakładu pracy została wezwana policja. Po zakończeniu czynności policji powód opuścił zakład pracy.

Pismem z dnia 13 sierpnia 2013 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powodem z dniem 4 września 2013 roku umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 13 sierpnia 2013 roku powód wniósł o nierozwiązywanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Z adnotacji uczynionej przez Dyrektora oddziału na przedmiotowy piśmie wynikało, że w przypadku potwierdzenia się, że był to nie pierwszy przypadek agresywnego zachowania powoda to miała zostać przygotowana odpowiedź odmowna.

Pismem z dnia 26 sierpnia 2013 roku sporządzonym przez I. R. (1) a podpisanym przez powoda J. M. złożono wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

W dniu 19 lutego 2014 roku powód J. M. złożył oświadczenie o uchyleniu się od oświadczenia złożonego w dniu 26 sierpnia 2013 roku dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, jako złożonego pod wpływem błędu wnosząc jednocześnie o dalsze wykonywanie pracy na rzecz spółki (...) S.A. Oddział Elektrownia (...).

Wyrokiem nakazowym z dnia 30 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Belchatowie II Wydział Karny uznał J. M. winnym tego, że w dniu 7 sierpnia 2013 roku w miejscowości R. będąc pod wpływem alkoholu podejmował czynności zawodowe na stanowisku pracownika produkcji, znajdując się w stanie po użyciu alkoholu.

Wynagrodzenie powoda za okres 3 miesięcy obliczane według zasad jak za ekwiwalent pieniężny wynosi: 16.509,21 brutto, 11.375,53 zł netto.

Sytuacja powoda i jego rodziny jest trudna. W chwili obecnej żona powoda zarabia kwotę 500-600 zł, mają na utrzymaniu jeszcze 3 dzieci. Najstarsza córka próbuje podjąć pracę w charakterze nauczycielki. Powód nie pracuje. Otrzymuje zasiłek 720 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności ustalone o niekwestionowane przez strony dokumenty tj. notatkę służbową z dnia 7 sierpnia 2013 roku, wypowiedzenie stosunku pracy z dnia 13 sierpnia 2013 roku oraz pisma powoda z dnia 13 sierpnia 2013 roku oraz z dnia 26 sierpnia 2013 roku, uzupełnione w tym zakresie zeznaniami powoda J. M. w charakterze strony- nie budziły wątpliwości Sądu Rejonowego. Sąd Rejonowy odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom powoda w części, iż nie zdawał sobie sprawy ze składanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Sąd Rejonowy wskazał w tym miejscu, że powód w swoich zeznaniach zupełnie pominął informację, że w dniu 13 sierpnia 2013 roku złożył stosowne pismo, w którym wniósł o nierozwiązywanie umowy o pracę i zastosowanie innego środka prewencyjnego wobec niego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy przywołał treść art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i wskazał na fakt, iż ustawodawca wymienia porozumienie stron jako sposób rozwiązania umowy o pracę w pierwszej kolejności, przed jednostronnymi sposobami rozwiązania umowy, wskazuje na to, iż uważa takie rozwiązanie umowy za najlepsze, ponieważ w założeniu stanowi ono odbicie zgodnej woli stron. Następnie Sąd Rejonowy podał, że na mocy porozumienia stron może ulec rozwiązaniu każda umowa o pracę. Skoro, bowiem strony mogą zgodnym oświadczeniem woli nawiązać stosunek pracy, to również w ten sam sposób mogą go rozwiązać.

Sąd I instancji przypomniał także, że przy tym sposobie rozwiązania umowy nie obowiązują ograniczenia, jakie prawo nakłada na jednostronne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, co dotyczy w szczególności zasadności rozwiązania umowy, kontroli związkowej czy ochrony szczególnej pracowników. Osoba korzystająca z takiej ochrony musi być jednak świadoma, iż wyrażając zgodę na porozumienie stron, rezygnuje z tej ochrony. Zasada ignorantia iuris nocet (nieznajomość prawa szkodzi) może, bowiem w niektórych przypadkach doznawać ograniczeń w prawie pracy.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Nie ma przy tym znaczenia, która ze stron występuje z taką propozycją. Bez znaczenia jest też przyczyna, dla której strony zdecydowały się rozwiązać umowę. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia zawartego z inicjatywy pracownika nazywane jest czasem potocznie rozwiązaniem umowy o pracę "na prośbę pracownika". W istocie jest to oferta zawierająca propozycję zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio - na podstawie art. 300 k.p. - przepisy art. 66 i n. k.c. Propozycja ta przestaje wiązać stronę, która ją składa, jeżeli nie zostanie przyjęta przez drugą stronę w wyznaczonym terminie lub niezwłocznie, jeśli została złożona bez wyznaczenia terminu odpowiedzi. Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że nie można też uznać, iż propozycja zawarcia omawianego porozumienia przekształca się w wypowiedzenie umowy o pracę składane przez pracownika.

Dalej Sąd Rejonowy przypomniał, że zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę zależy wyłącznie od woli obu stron. Pracownik nie ma, więc w żadnym razie roszczenia do pracodawcy o złożenie w tym przedmiocie oświadczenia woli. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Uchylenie się przez niego od skutków prawnych swego oświadczenia woli jest dopuszczalne tylko w wypadku, gdyby pracownik wykazał, że jest ono dotknięte wadą (art. 82-88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Tymczasem, w ocenie Sądu Rejonowego, złożone przez powoda w dniu 26 sierpnia 2013 roku oświadczenie należało ocenić jako prawnie skuteczne, co oznaczało ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i następane KC w związku z art. 300 KP - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r. I PKN 58/00 OSNP 2002/9/211.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że z zawartego w dniu 2 września 2013 roku oświadczenia pozwanego wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, w sytuacji, gdy wcześniej złożył jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (oświadczenie z 13.08.2013 roku) wynika, że cofnął wcześniejsze oświadczenie, co w świetle wskazanego przez Sąd I instancji – wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r. I PKN 346/98 OSNP 1999/20/652, było prawnie dopuszczalne. Dodatkowo Sąd Rejonowy podniósł, że tożsame stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 4 listopada 2004 r. w sprawie I PK 653/03, z którego wynikało, że nie ma przeszkód prawnych do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron z ustaleniem daty ustania stosunku pracy, nawet znacznie późniejszej niż data zawarcia porozumienia (OSNP 2005/14/204).

Zgłoszony przez powoda zarzut, iż składając w dniu 26 września 2013 roku oświadczenie działał w błędzie, zdaniem Sądu Rejonowego nie zasługiwał na uwzględnienie. Z treści zacytowanego przez Sąd Rejonowy art. 84 § 2kc wynika, że błąd musi być istotny i musi dotyczyć czynności prawnej. Błąd jest, więc wadą oświadczenia woli, polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd, co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd, co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. W ocenie Sądu I instancji istotne było, że na treść czynności prawnej składają się nie tylko elementy objęte treścią oświadczeń woli, lecz także wynikające z ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c.). Jednakże skutki czynności prawnej, które wynikają ze standardów zewnętrznych, nie muszą być objęte świadomością stron tej czynności. W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że definicję błędu istotnego formułuje art. 84 § 2 k.c., powołując dla obiektywizacji oceny istotności błędu miernik rozsądnego działania. Przepis ten wskazuje, że błąd jest istotny, jeżeli składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Wchodzi tu w grę jednocześnie subiektywna i obiektywna istotność błędu (subiektywna, polegająca na tym, że indywidualnie pojmowany składający, gdyby nie był w błędzie, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści, i obiektywna, polegająca na tym, że nie złożyłby oświadczenia woli tej treści także ujmowany generalnie rozsądny człowiek w jego sytuacji). W ocenie Sądu Rejonowego powód zdawał sobie doskonale sprawę ze skutków prawnych, jakie wiążą się z oświadczeniem o rozwiązywaniu umowy za porozumieniem stron. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że wcześniejsze jego pismo z 13 sierpnia 2013 r., w którym wniósł o nierozwiązywaniu z nim umowy o pracę, spotkało się z nieprzychylnym przyjęciem z uwagi na jego agresywne zachowanie.

Nadto Sąd Rejonowy ocenił, że oświadczenie z dnia 26 sierpnia 2013 roku o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron miało na celu jedynie zniweczenia skutków rozwiązanej umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp, bowiem oczywistym było, że obecnie na rynku pracy trudno jest znaleźć pracę z przyczyną rozwiązania umowy o pracę wynikającą z art. 52 kp. Dodatkowo, Sąd Rejonowy podniósł, że przesłanki prawnej doniosłości błędu precyzuje literatura prawnicza i orzecznictwo. Przede wszystkim wskazuje się, że musi nastąpić błąd postrzegania ("widzenia").

Sąd Rejonowy nie zgodził się ze stanowiskiem powoda, że w dniu sporządzania pisma nie był w stanie sam go napisać, a jedynie podpisał go. Jak wskazał Sąd Rejonowy, nie jest, bowiem dotknięte błędem oświadczenie woli złożone przez osobę, która godząc się na ułożenie jego treści przez inną osobę, podpisała dokument zawierający oświadczenie woli bez zapoznania się z jego treścią lub złożyła podpis in blanco (tak A. Doliwa, Prawo cywilne..., op. cit., s. 313), chyba, że godziła się ona tylko na konkretną treść dokumentu, a odmienna treść została mu nadana wbrew zapewnieniu osoby układającej treść dokumentu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 8 grudnia 1999 r. I ACa 661/99.) Nie bez znaczenia dla oceny sytuacji powoda był fakt, iż stan w jakim znajdował się w dniu 26 sierpnia 2013 roku w świetle stanowiska Sądu Najwyższego zawartego w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku I PKN 582/01 Pr.Pracy 2003/5/33 nie dawał podstawy do przyjęcia, braku możliwości świadomego i swobodnego podejmowania decyzji.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do przywrócenia powoda do pracy na podstawie art. 45 kp, uznając rozwiązanie pomiędzy stronami stosunku pracy na podstawie art. 30 § 1 kp. za skuteczną, a z uwagi na trudną sytuację materialną powoda nie obciążył go zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony przeciwnej, a nieuiszczony wpis sądowy przejął na rzecz Skarbu Państwa.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją powód – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika- radcę prawnego, w części oddalającej powództwo zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

- przyjęciu, iż powód nie złożył skutecznego oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego pozwanej oświadczenia woli, bowiem znał on skutki rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Natomiast, istotny błąd polegał nie na niezajomości przez powoda skutków rozwiązania z nim umowy o pracę, ale na tym, iż powód działał w mylnym przekonaniu, że w sytuacji, gdy pracodawca chciał rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, to jedynie zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę mogła złagodzić skutki rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód nie wiedział, że pozwana nie mogła zastosować wobec powoda tak daleko idącej sankcji, jak rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, w sytuacji pojawienia się przez niego w zakładzie pracy pod wpływem alkoholu, ze względu na fakt, iż nie było to incydentalne zdarzenie, ale choroba alkoholowa, o której pozwana wiedziała;

2. naruszenie przepisów postępowania: art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji uznał, że powód nie złożył skutecznego oświadczenia o uchyleniu się przez niego od skutków prawnych, bowiem Sąd ocenił jedynie fakt, że złożone przez powoda oświadczenie miało na celu jedynie zniweczenie skutków rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., pomijając okoliczności w jakich było ono złożone i istotę błędu pod wpływem którego działał powód. Wskazane uchybienie miało niewątpliwie istotny wpływ na wynik sprawy;

Skarżący wskazał nadto, że w przypadku nie podzielenia przez Sąd w/w zarzutów, zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 84 § 1 i 2 kc w zw. z art. 30 § 1 pkt 1 kp poprzez jego niezastosowanie ze względu na uznanie przez Sąd I instancji, iż powód nie uchylił się skutecznie od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, pod wpływem błędu wywołanego przez pozwaną. Błąd ten był istotny i wywołany przez pozwaną, bowiem pozwana utwierdzała w przekonaniu powoda, iż jest to jedyny możliwy sposób złagodzenia skutków zdarzenia, podczas którego powód przebywał pod wpływem alkoholu na terenie zakładu pracy. Powód miał stwierdzoną chorobę alkoholową, toteż pracodawca nie mógł z nim skutecznie rozwiązać ze wskazanej przyczyny umowy o pracę;

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa w całości i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 16.509, 21 zł. wraz z ustawowymi

odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu wg norm przepisanych za obie instancje;
3. zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu za instancję odwoławczą wg norm przepisanych.

Z ostrożności procesowej powód wniósł ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację powoda J. M. pozwany Oddział Elektrownia (...), reprezentowany przez radcę prawnego wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Zdaniem pozwanej powyższe podstawy i zarzuty apelacji nie znajdują żadnego uzasadnienia w materiałach sprawy i przebiegu postępowania w I instancji.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Podniesiony przez pełnomocnika powoda zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie jest zasadny. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Z przepisem tym łączy się treść art. 233 §1 k.p.c. który stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Tym samym przekroczenie granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa i w konsekwencji poczynione przez ten sąd ustalenia faktyczne również są właściwe. W kwestii podnoszonego przez powoda zarzutu podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w warunkach błędu przypomnieć należy, że zgodnie z art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Z treści art. 232 k.p.c. wynika natomiast, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa więc wyłącznie na stronach procesu (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie obciąża stronę, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Zgodnie z powyżej przedstawionymi rozważaniami stwierdzić należy, iż na powodzie ciążył obowiązek udowodnienia, że został wprowadzony przez pracodawcę w błąd co do możliwości zastosowania wobec niego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji pojawienia się

prze niego w zakładzie pracy pod wpływem alkoholu, ze względu na fakt, iż nie było to incydentalne zdarzenia, ale choroba alkoholowa, o której pozwana wiedziała. Pełnomocnik powoda kwestionował, aby incydent z dnia 7 sierpnia 2013 roku mógł zostać zakwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o czym właśnie powód nie wiedział i działał w błędnym przekonaniu, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest w jego sytuacji jedynym i najlepszym wyjściem.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można uznać, że powód, będąc subiektywnie przekonany, że zdarzenie z dnia 7 sierpnia 2013 roku stanowiło uzasadniony i skuteczny powód do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp i dlatego wołał wybrać zwolnienie w trybie porozumienia stron złożył oświadczenie woli pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak słusznie wskazywał Sąd Rejonowy błąd jest wadą oświadczenia woli, polegającą na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Aby uznać, iż działanie nastąpiło pod wpływem błędu musi nastąpić tzw. błąd postrzegania. Odróżnia się go od błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli, uznane następnie przez oświadczonego za dotknięte błędem, gdy okazało się, że nie osiągnie zamierzonego i przewidywanego celu, który nie uzasadnia bowiem uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego błąd, na który powołuje się J. M. należał do sfery jego motywacji i z tego względu był pozbawiony prawnej doniosłości. Nawet bowiem przy przyjęciu, iż powód pozostawał w spowodowanym przez swego pracodawcę błędnym przekonaniu, że mógł on z nim skutecznie rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, brak było podstaw do przyjęcia, iż może się uchylić od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód argumentował swoje stanowisko tym, że gdyby nie to podpisane porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, mógłby odwołać się do sądu pracy od pisma z dnia 13 sierpnia 2013 roku o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W postępowaniu przed sądem mógłby przedstawić argumenty na swoją obronę i wnosić o przywrócenie do pracy. W ten sposób powód wskazuje potrzebę uchylenia się od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Z szansy, którą dawało mu ewentualne postępowanie sądowe mógł skorzystać. Rezygnacja z niej była wynikiem jego świadomej decyzji dokonanej w wyniku rozważenia możliwości zachowania się w zaistniałej sytuacji. Późniejsza, odmienna od dokonanej ocena co jest dla niego korzystniejsza nie może stanowić podstawy do uchylenia się od złożonego oświadczenia z powołaniem się na błąd. Jak trafnie uznał Sąd I instancji, wskazane przez powoda okoliczności nie świadczą o istnieniu błędu postępowania, a jedynie błędu przewidywania i wnioskowania co do najkorzystniejszego dla powoda rozwiązania będącego pobudką działania J. M., w wyniku którego złożył on oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Przypomnieć należy, iż niekwestionowany w niniejszej sprawie był fakt, iż w dniu 7 sierpnia 2013 roku o godzinie 8.11 J. M. został poddany badaniu trzeźwości na terenie zakładu w pracy, podczas świadczenia przez niego pracy. Przeprowadzone badanie wykazało zawartość 0,96 promila alkoholu w wydychanym powietrzu. Wyniku powyższego zdarzenia pracodawca w dniu 13 sierpnia 2013 roku wystosował pismo o rozwiązaniu z J. M. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższe pismo zostało mu doręczone tego samego dnia, ponadto zostało wysłane listem poleconym, doręczonym mu w dniu 19 sierpnia 2013 roku, co wynika ze zwrotnego potwierdzenia odbioru (k. 9 akt osobowych część C). Po otrzymaniu powyższego pisma, powód tego samego dnia a więc w dniu 13 sierpnia 2013 roku wystosował pismo z prośbą o nierozwiązywanie z nim umowy o pracę. Powyższe pismo nie spotkało się z aprobatą pracodawcy. Również próby porozumienia z dyrektorem, aby nie zwalniał powoda z pracy, nie przyniosły spodziewanego efektu. W konsekwencji, podczas kolejnego spotkania z dyrektorem oddziału oraz po rozmowach ze współpracownikami i przełożonym, wobec stanowczej odmowy dalszego zatrudniania J. M., wskazano, że jedynym ustępstwem pracodawcy jest możliwość zamiany rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód przystał na tą propozycję i podpisał sporządzone przez I. R. (2) pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 4 września 2013 roku.

W tych okolicznościach, wbrew twierdzeniu apelacji, zaproponowanie powodowi rozważanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie wiązało się z wprowadzeniem J. M. w błąd, co do uzasadnionych podstaw zwolnienie dyscyplinarne, a jedynie miało na celu pełne zobrazowanie sytuacji, w jakiej znalazł się pracownik. Nie można pominąć bowiem faktu, iż J. M. jako wieloletni i doświadczony pracownik winien liczyć się z konsekwencjami stawiennictwa w miejscu pracy pod wpływem alkoholu. Podkreślenia wymaga również, iż od dnia zdarzenia a więc od dnia 7 sierpnia 2013 roku do dnia sporządzenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, czyli od dnia 26 sierpnia 2013 roku upłynęło ponad dwa tygodnie. W ocenie Sądu Okręgowego jest to wystarczający okres na rozeznanie się w sytuacji i dowiedzenia się o uprawnieniach jakie miał zarówno pracodawca jak i powód w zaistniałej sytuacji. Propozycja ze strony pracodawcy, polegająca na podpisaniu przez pracownika sporządzonego z jego inicjatywy oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy zapadła zatem w specyficznym stanie faktycznym i była korzystna dla powoda, bowiem umożliwiała mu łatwiejsze podjęcie pracy w przyszłości, bowiem powód nie musiałby się legitymować świadectwem pracy z którego wynikałoby, że został zwolniony dyscyplinarne. Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, iż powód podpisując w dniu 26 sierpnia 2013 roku pismo z prośbą o rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron nie działał pod wpływem błędu, który mógłby wywołać skutek z art. 88 k.c.

Dodatkowo podnieść należy, poza zarzutami apelacji, iż Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw, by postępowaniu pracodawcy przypisać cechy groźby bezprawnej, bowiem o bezprawności groźby można mówić wtedy, jeżeli grozi się dokonaniem czynu zabronionego przez prawo albo sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania, tymczasem dyrektor przedstawił powodowi prawne możliwości rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Odwoławczego powód nie wykazał również żadnych okoliczności, które uzasadniałyby twierdzenie, że w dniu 26 sierpnia 2013 r. znajdował się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli w świetle art. 82 k.c. Jak wskazywano powyżej, oświadczeniu powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie towarzyszył prawnie relewantny błąd, lub groźba bezprawna ze strony pozwanej. Jak wynikało natomiast z przesłuchania powoda w dniu 26 sierpnia 2013 r. był trzeźwy, zaś przedstawione mu do zapoznania oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było w swej treści jasne i czytelne.

Mając powyższe na uwadze podnieść również należy, iż przedmiotem niniejszego postępowania może być tylko i wyłącznie istnienie podstaw do uchylenia się przez powoda od skutków złożonego przez niego oświadczenia woli, nie zaś badanie zasadności przyczyn oświadczenia pracodawcy z dnia 13 sierpnia 2013 roku o zwolnieniu dyscyplinarnym. Jednocześnie stanowczy i pewny wniosek powoda oraz jego pełnomocnika, że pracodawca, w świetle okoliczności faktycznych sprawy, nie mógł skutecznie rozwiązać z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Okręgowy pozostawia bez rozstrzygnięcia, wskazując jedynie, że do takiej oceny uprawniony jest tylko sąd przed którym toczy się sprawa z odwołania pracownika od takiego rozwiązania umowy o pracę i który w tym celu prowadzi stosowne postępowanie dowodowe. Na marginesie jedynie wskazać należy, iż rzeczywiście powód ma stwierdzoną chorobę alkoholową, co jest w sprawie bezsprzeczne wobec treści dokumentów złożonych do akt sprawy, jednak nie może ująć uwadze, że zarówno w dniach poprzedzających dzień zdarzenia jak i w dniach następnych powód pracował i jego przełożeni nie mieli wątpliwości co do jego trzeźwości dopuszczając go do pracy i nie zlecając stosownych badań. Tym samym bezsprzecznie nie można stwierdzić, że zwolnienie dyscyplinarne powoda byłoby nieuzasadnione, a na tym właśnie stwierdzeniu opierały się apelacyjne zarzuty wskazujące na działanie powoda pod wpływem błędu.

Reasumując żaden z apelacyjnych zarzutów dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego art. 328 § 2 k.p.c., jak i prawa materialnego art. 84 § 1 i 2 kc w zw. z art. 30 § 1 pkt 1 kp nie zasługiwał na uwzględnienie. Powód powołując się na art. 84 kc i i działanie pod wpływem błędu nie uchylił się skutecznie od skutków swego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 § 1 k.p.c. oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 2 ust. 1 i 3 oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).